

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

**10422**

*Resolución del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector de las Tintorerías y Lavanderías de las Illes Balears y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07000815011981)*

#### Antecedentes

1. El 8 de junio de 2018, la Mesa Negociadora del sector de tintorerías y lavanderías de las Illes Balears acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El 16 de julio de 2018, Rafael Aguiló Inglés, en representación de la Mesa Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sector de tintorerías y lavanderías de las Illes Balears en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Mesa Negociadora y que la versión catalana es su traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, a 24 de septiembre de 2018

**La Directora General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral**  
Por delegación del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria (BOIB 105/2015)  
Isabel Castro Fernández





**CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE TINTORERIAS Y LAVANDERIAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LES ILLES BALEARS**

**CODIGO CONVENIO 07000815011981**

**TITULO PRELIMINAR**

A los efectos previstos en el Art. 85. 3 a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo son: por la Organización Empresarial de Gremio de Tintorerías y Lavanderías de las Islas Baleares; Pime-Menorca y, por las Representación Sindical, Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT-Baleares)

**DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.-** Las partes concertantes que renuevan el convenio colectivo, de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, categorías profesionales, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad en el apartado 11, del artículo 14 en esta materia.

**TÍTULO PRIMERO**  
**CAPÍTULO I.- ÁMBITO y REVISIÓN**

**ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.-**

El presente Convenio obliga a todas las empresas que desarrollen sus actividades en los centros de trabajo de tintorerías, lavanderías y autoservicios, obradores de planchado a mano y a máquina, y establecimientos de recepción y entrega al público, así como a todos los trabajadores, que trabajen por cuenta de las mencionadas empresas, todo ello dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears.

**ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TEMPORAL.-**

Los pactos económicos contenidos en el mismo surtirán efectos a partir del día 1 de abril de 2018, en los términos que se expondrán.

**ARTÍCULO 3º.- DURACIÓN Y DENUNCIA.-**

La duración de este Convenio se fija en 4 años y se prorrogará de año en año por tácita reconducción, de no haber denuncia de éste, por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación.

**CAPÍTULO II: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD, CONDICIONES MÁS**

**BENEFICIOSAS, ABSORCIÓN y COMPENSACIÓN DE MEJORAS**

**ARTÍCULO 4º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-** Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Dado que la regulación que establece el presente Convenio tiene, en el ámbito que le es propio, carácter de mínimos, en todos los Convenios de ámbito inferior así como en los contratos individuales, serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo modificarse sus artículos si no es para mejorar sus contenidos y todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Art. 84 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 5º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS, ABSORCIÓN y COMPENSACIÓN.-**

A) Derechos adquiridos: Se respetarán las condiciones superiores, a título personal, que existan al entrar en vigor el presente Convenio y que con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.

B) Absorción y compensación: Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

C) No será de aplicación lo establecido en el apartado (b) de este artículo, cuando los salarios base mensuales no superen los 1.000 euros o 14.000 euros anuales.





D) Acuerdos de ámbito inferior al Convenio: se respeta el derecho de las partes de pactar condiciones económicas por encima de las establecidas en este Convenio Colectivo.

### **CAPÍTULO III.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 6º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-**

La organización práctica del trabajo y las condiciones generales de prestación del mismo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de las empresas, que tendrán, en su caso, las limitaciones impuestas por las normas legales de obligado cumplimiento y el respeto debido a la dignidad personal de la trabajadora y del trabajador

### **CAPÍTULO IV.-INGRESOS, GRUPOS PROFESIONALES Y MODALIDADES DE CONTRATACION.**

#### **ARTÍCULO 7º.- PERIODO DE PRUEBA.-**

En los contratos de trabajo con duración inicial pactada, cierta o estimada el período de prueba que en su caso se concierte será:

Duración superior a 6 meses: 2 meses.

Duración inferior o igual a 6 meses: 1 mes

En los contratos celebrados por tiempo indefinido el periodo de prueba será de tres meses.

El periodo de prueba para los técnicos titulados consistirá en 6 meses.

Los periodos de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, no serán computables en el período de prueba.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

Transcurrido el periodo de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y quinquenios, el tiempo invertido en el período de prueba.

**ARTÍCULO 8º.- CESES.-** Las trabajadoras y los trabajadores que decidan cesar voluntariamente, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las empresas, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) 30 días naturales para las trabajadoras y los trabajadores, con categoría profesional de jefatura o encargados.
- b) 15 días naturales para el resto de trabajadoras y trabajadores.

El incumplimiento por parte de la trabajadora o del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente al retraso en el preaviso.

#### **ARTÍCULO 9º.- CATEGORIAS PROFESIONALES Y GRUPOS.-**

Las categorías profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente Convenio serán las que a continuación se indican, como integrantes de cada uno de los grupos profesionales que aquí se expresan.

1) Grupo directivo:

- Director/a
- Encargado/a General
- Director/a Comercial

2) Grupo mandos intermedios:

- Comercial
- Jefe/a administrativo
- Jefe/a de mantenimiento
- Jefe/a de Planta
- Jefe/a de sección





3) Grupo técnicos:

Técnico/a  
Oficial administrativo/a  
Oficial de mantenimiento

4) Grupo personal especialista:

Conductor/a  
Oficial 1ª planta  
Oficial 2ª planta  
Especialista

5) Grupo personal auxiliar:

Auxiliar administrativo  
Auxiliar mantenimiento  
Auxiliar de servicios  
Peón

**ARTÍCULO 10º.- Definición de los grupos y categorías profesionales.-**

Definición de factores que se incluyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

Grupo 1 Personal directivo

Criterios generales: el personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de soporte y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

- a) Director/a: es el que con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, y en aquellas empresas que por su importancia o especialidad así lo requieran, asume la responsabilidad del proceso industrial, u otras áreas de la empresa, teniendo a los encargados generales bajo su directa dependencia.
- b) Encargado/a general: es el que con mando directo sobre los jefes de sección tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección de los trabajos, la fiscalización de los gastos, de herramientas, de energía, de combustibles, y otras primeras materias industriales; la clasificación y distribución del trabajo y determinación de los procedimientos a utilizar, el estudio de la producción y sus rendimientos.
- c) Director/a Comercial: es el que con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, y en aquellas empresas que por su importancia o especialidad así lo requieran, asume la responsabilidad de la comercialización.

Grupo 2. Personal mandos intermedios

Criterios generales: funciones que suponen la realización de trabajos técnicos complejos y heterogéneos, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas para la gestión de una o diversas áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 1 o de propia dirección, a los que han de dar cuenta de su gestión.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el cumplimiento de su profesión equivalentes a estudios de bachiller unificado polivalente completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado medio o superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

- a. Jefe/ administrativo: es el empleado proveído o no de poder; que tiene a su cargo la dirección y responsabilidad directa de la





oficina general.

b. Comercial: es el empleado proveído o no de poder, que tiene a su cargo la dirección y responsabilidad directa de la comercialización de los productos/servicios propios a terceros.

c. Jefe/a de mantenimiento: Es el que, con mando directo sobre los operarios de mantenimiento, tiene a su cargo el mantenimiento preventivo y correctivo, reparación, montaje y conservación de las instalaciones y maquinaria de la empresa, la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal a su cargo. Le corresponde la organización, planificación y dirección de los trabajos, el control de los consumos de herramientas, de energía, de combustibles y de otras primeras materias industriales; igualmente es su labor, la clasificación y distribución del trabajo, la determinación de los procedimientos a utilizar y el control de la producción y sus rendimientos.

d. Jefe/a de Planta: Es el que, con mando directo sobre los Jefes de Sección, tiene la responsabilidad del trabajo productivo, la disciplina y la seguridad del personal a su cargo. Le corresponde la organización y dirección de los trabajos, el control de los consumos de herramientas, de energía, de combustibles y de otras primeras materias industriales; igualmente es su labor, la clasificación y distribución del trabajo, la determinación de los procedimientos a utilizar y el control de la producción y sus rendimientos.

e. Jefe/a de Sección: es el que dirige los trabajos de un taller o sección de la industria, con la responsabilidad consecuente en cuanto a la organización del trabajo, indicando al personal a sus órdenes la forma de ejecutarlo, el procedimiento que ha de utilizar y el tiempo que ha de invertir. Ha de tener los conocimientos técnicos o prácticos necesarios para ejecutar las órdenes que le confieran sus superiores, siendo responsable de la disciplina del taller o sección a su mando.

### Grupo 3. Personal técnico

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/as que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el cumplimiento de su profesión equivalente a bachillerato unificado polivalente o formación profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

a) Técnico/a: es la persona que, con competencia en el conjunto de actividades profesionales de su especialidad, que requieren el dominio de diversas técnicas específicas para su realización, se ocupa de las mismas, así como del funcionamiento técnico de la actividad y la evaluación de los factores en el proceso productivo y de sus repercusiones económicas.

Su iniciativa se extiende a todos los elementos del proceso en forma autónoma. Comporta la responsabilidad sobre su propio trabajo y las de organización, coordinación y supervisión de las funciones y tareas del equipo dependiente, así como del trabajo técnico y especializado realizado.

b) Oficial administrativo: es el empleado que, dependiendo del Jefe administrativo y pudiendo tener a su cargo personal administrativo, se responsabiliza de áreas específicas de la administración de especial complejidad.

c) Oficial de mantenimiento: es el empleado que, dependiendo del Jefe de mantenimiento y pudiendo tener a su cargo personal de mantenimiento, se responsabiliza de áreas específicas del mantenimiento de la maquinaria o de las instalaciones de especial complejidad.

Los y las Oficiales administrativos o de mantenimiento, lo serán de primera cuando sean capaces de atender a todos los cometidos dentro de su departamento y a las órdenes de su jefatura y lo serán de segunda si realizan su trabajo bajo las órdenes o supervisión de otros de primera o de sus superiores.

### Grupo 4. Personal especialista

Criterios generales: trabajos que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el cumplimiento de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o formación profesional 1.

a. Oficial 1ª de planta: Es el empleado que, dependiendo del Jefe/a de sección y pudiendo tener (tiene) a su cargo a un grupo de Oficiales 2ª o Especialistas, con amplio conocimiento de su oficio, realizan todas las tareas de producción de la planta, bien a mano o mediante el auxilio de maquinaria específica, teniendo en su caso la vigilancia y operación de las mismas, así como la limpieza de su entorno de trabajo.

b. Oficial 2ª de Planta: Es el empleado/a que, dependiendo de un Oficial 1ª o de sus superiores y pudiendo tener a su cargo a un grupo de especialistas, con iniciativa y responsabilidad restringida y conocimiento de su oficio, realiza tareas de producción en la planta, bien a mano o mediante el auxilio de maquinaria específica, teniendo en su caso la vigilancia y operación de las mismas, así como la limpieza de su entorno de trabajo.

c. Conductor/a: Es la empleada o el empleado que, provisto de carnet de la clase correspondiente al vehículo que maneja y con





conocimientos teórico-prácticos del automóvil, mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte.

d. Especialista: Es la persona que en las lavanderías y procediendo de la categoría de auxiliares realiza tareas que, sin constituir propiamente oficio, requieren, asimismo, aparte de su esfuerzo físico, cierta práctica o aptitud.

#### Grupo 5. Personal auxiliar

Crterios generales: Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica salvo de la ocasional de un período de adaptación.

Formación: Experiencia adquirida en el cumplimiento de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

a) Auxiliar administrativo/a: Es el empleado que, dependiendo del jefe administrativo o del oficial administrativo, lleva a cabo operaciones elementales administrativas.

b) Auxiliar de mantenimiento: Es el empleado/a que, dependiendo del jefe/a de mantenimiento o del oficial de mantenimiento, lleva a cabo operaciones elementales de mantenimiento.

c) Auxiliar de servicios: Es el empleado/a que, dependiendo del jefe/a de sección o del oficial de planta, lleva a cabo operaciones elementales en el ámbito de la planta.

d) Peón: Es el empleado/a que, dependiendo del jefe/a de sección o del oficial de planta, lleva a cabo operaciones elementales.

#### Régimen disciplinario

#### ARTÍCULO 11º.- TIPIFICACION DE LAS FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

**Faltas leves.** — Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de sesenta minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
4. Las discusiones con otros trabajadores que repercutan en la buena marcha de los servicios.
5. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
7. No llevar la uniformidad completa cuando ésta haya sido entregada por la empresa, entendiéndose como parte integrante de la misma las prendas de protección individual y las tarjetas de identificación.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

**Faltas graves.** — Se consideran como faltas graves, las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de ciento veinte minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada, como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él o ella.
5. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
7. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un período de seis meses.
8. No utilizar correctamente los medios y equipos o prendas de protección individual facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
9. Poner fuera de funcionamiento y/o no utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.



10. No informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las trabajadoras y trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
11. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 180 días naturales y habiendo mediado sanción por la empresa de las dos primeras.

**Faltas muy graves.**— Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos o instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto en la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias, con los compañeros/as de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta de respeto y consideración a los jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Las discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a este.
15. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de los 365 días naturales siguientes a aquel en que se produjo la primera y habiendo mediado sanción por la empresa de las dos primeras.

**Sanciones.** — Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.
2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o despido.

**Prescripción de las faltas y cancelación de las sanciones.**

A) La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

B) La cancelación de los efectos de las sanciones impuestas, y salvo para la reincidencia, operará por el simple transcurso del tiempo, en los siguientes plazos:

1. Para las faltas leves, a los seis meses de la imposición de la sanción.
2. Para las faltas graves, a los nueve meses de la imposición de la sanción.
3. Para las muy graves, al año de la imposición de la sanción.

Estos plazos se computarán a partir de la fecha de imposición de la sanción de que se trate.

## **ARTÍCULO 12. CONTRATACIÓN POR TEMPORADA Y TRABAJO FIJO DISCONTINUOS.-**

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.



Los empresarios procederán al llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos por orden de antigüedad, dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional, interrumpiéndose sus servicios en orden inverso.

Dicho llamamiento se producirá cada vez que los servicios del trabajador sean necesarios y en el orden que vaya determinando el volumen normal de trabajo en la empresa. De igual modo, la interrupción de la prestación de tales servicios se producirá cuando los mismos no sean necesarios para la actividad de la empresa. El llamamiento deberá hacerse de forma expresa a fin de que quede constancia del mismo.

Los empresarios confeccionarán un escalafón anual donde se reflejará el personal fijo discontinuo en cada grupo o especialidad, que se entregará a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

El trabajador fijo discontinuo podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción laboral, iniciándose el plazo desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

**Garantía de ocupación.-** Las trabajadoras y los trabajadores fijos de carácter discontinuo tendrán una garantía de tiempo mínimo de ocupación anual, de acuerdo con las siguientes normas:

1. Para las trabajadoras o los trabajadores que hayan alcanzado o alcancen, dos períodos anuales consecutivos prestando servicios a la misma empresa por tiempo igual o superior a los seis meses al año, con la condición contractual de fijas o fijos de trabajos discontinuos, la garantía de ocupación será de seis meses al año.

2. Para las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos que presten servicios en las Islas de Menorca, Ibiza y Formentera que no tengan garantizado el tiempo mínimo de ocupación regulado en el párrafo anterior, por no haber alcanzado la media de ocupación que se exige, se les garantizará la media de ocupación que hayan realizado durante los llamamientos de los dos primeros años. En este supuesto, la empresa convocará al trabajador para restablecer la prestación de sus servicios a partir del tercer año por un periodo de duración de ocupación no inferior a la media resultante.

Dentro de la garantía de ocupación se computan tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como trabajo, vacaciones, fiestas, permisos y las suspensiones legales del contrato de trabajo.

3. En el período de diciembre a febrero, en el que la actividad es intermitente o extraordinaria la empresa podrá contratar a trabajadoras y trabajadores, con contratos eventuales, sin que sea exigible que la empresa llame a los trabajadores fijos discontinuos y sin que ello afecte a la garantía mínima y continuada de ocupación anual en las fechas habituales de incorporación de dichos empleados, ni afecte al volumen de empleo fijo o fijo discontinuo de la empresa.

Los Representantes Legales de los Trabajadores, dispondrán de una relación de las trabajadoras y trabajadores fijas-os discontinuos que tengan períodos mínimos de ocupación garantizados, debiéndose indicar la duración de dichos períodos.

No se podrá suspender los contratos de los trabajadores fijos de carácter discontinuo siempre y cuando existan trabajadores de carácter eventual contratados.

**1. NOVACIÓN TRANSITORIA DE FIJO DISCONTINUO A FIJO ORDINARIO.-** Las empresas con centros de trabajo de actividad no permanente que pretendan establecerse con carácter de actividad permanente o continuada a lo largo de todo el año, podrán novar o convertir transitoriamente la condición de sus trabajadores fijos discontinuos a fijos ordinarios durante un periodo máximo de cuatro años, pasando al quinto año, y de continuar la actividad permanente o continuada, a consolidar la condición contractual de fijo ordinario.

Si la situación transitoria anterior no se tornase en definitiva, para poder llevar a cabo otra novación o conversión transitoria deberán transcurrir al menos tres años a contar desde la conclusión de la anterior novación.

Dichas novaciones serán comunicadas a los representantes legales de los trabajadores y, en su defecto, a la Comisión Paritaria del Convenio.

Los contratos de fijos discontinuos que se hayan acogido a novaciones o conversiones a contrato fijo ordinario, y por las mismas hayan obtenido alguna ayuda pública, no podrán tener carácter transitorio.

**ARTÍCULO 13.- CONTRATOS EVENTUALES.-** Los contratos celebrados al amparo del artículo 15.1.b del E.T, podrán realizarse a lo largo de todo el año y dentro hasta una duración máxima de 9 meses de un periodo de 12 meses, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, así lo exigieren.

A la finalización de estos contratos el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a una compensación equivalente a 12 días de salario por año de servicio o a la proporción que resulte de ser el periodo trabajado inferior al año.

**ARTÍCULO 14.- CONTRATO DE INTERINIDAD.-** Al amparo del Art. 15.1 c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y del Art. 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de Diciembre, sobre contratos de interinidad se conviene que se puedan celebrar para suplir las







ausencias previstas en estas normas y además las derivadas de vacaciones, excedencias, reducciones de jornada temporales, descansos compensatorios y otros permisos u otras ausencias análogas, debiendo constar en estos casos el nombre o nombres y períodos de los trabajadores o trabajadoras objeto de la sustitución y la/s causa/s, pudiendo acumularse sucesivamente varias en un solo contrato.

#### **ARTÍCULO 15.- GARANTIA DE EMPLEO.-**

Las empresas que excedan de cincuenta trabajadores o trabajadoras vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores discapacitados o trabajadoras discapacitadas no inferior al dos por ciento de la plantilla. Todo ello de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto, 1/2013 de 29 noviembre.

### **CAPITULO V: CONDICIONES ECONOMICAS**

#### **ARTÍCULO 16º.- SALARIO BASE.-**

El personal contratado a jornada completa percibirá los salarios base mensuales, según el puesto de trabajo en el que esté clasificado que se recogen en el anexo I del presente convenio colectivo.

Los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial percibirán esos salarios en proporción al tiempo trabajado.

#### **ARTÍCULO. 17º.- COMPLEMENTO DE ASISTENCIA.-**

Se establece un complemento de asistencia y puntualidad al trabajo para todas las categorías, inclusive los aprendices, cuya cuantía figura en el anexo III de este Convenio. Dicho complemento salarial se perderá en los siguientes casos:

- a. Una falta de asistencia injustificada al mes.
- b. Por tres faltas de puntualidad al mes, a partir de los 10 primeros minutos.
- c. Cuatro faltas de asistencias justificadas al mes.

**ARTÍCULO 18º.- ANTICIPOS.-** El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado

#### **ARTÍCULO 19º.- COMPLEMENTO SALARIAL POR ANTIGÜEDAD.-**

Para todas las categorías profesionales, se establece un complemento por años de servicio, consistente en quinquenios del 7 por ciento del salario base que se estuviera percibiendo en el momento de su generación, con un límite máximo de 3 quinquenios.

**ARTÍCULO 20º.- GRATIFICACIONES PERIODICAS FIJAS.-** Se abonará una paga extraordinaria de Navidad (22 diciembre) y otra de verano (22 junio) de 1 mes de salario base más antigüedad de cada una de ellas, con vencimiento a 30 de junio y 31 de diciembre.

Quienes no hayan completado un año de servicio a la empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado. Igual tratamiento, en cuanto a prorrateo, se dará a quienes ingresen y/o cesen en el transcurso del año.

#### **ARTÍCULO 21º.- COMPLEMENTOS NOCTURNIDAD.-**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El trabajador que realice trabajo nocturno percibirá, como compensación y por hora trabajada, un complemento igual al 25% del precio hora de salario base y antigüedad, salvo que su salario haya sido establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o en cuanto se haya acordado la compensación de este trabajo por descanso.

Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

No obstante lo anterior, quedarán excluidos de tal incremento aquellos trabajadores contratados o trabajadoras contratadas para prestar su servicio dentro de dicho horario, o que ya lo vinieran prestando en el mismo, en cuanto que su salario haya sido establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o en cuanto se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

#### **ARTÍCULO 22º.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA.-**

Según dispone el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador o trabajadora que realice funciones de grupo profesional superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años,





podrá reclamar ante la empresa la clasificación profesional adecuada y, consecuentemente, consolidará, en su caso, dicha nueva clasificación profesional.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité de empresa o, en su caso, de los Delegados de Personal, podrá el trabajador o trabajadora reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de grupo profesional superior, pero no proceda legal o reglamentariamente el ascenso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo profesional asignado y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución de origen y demás derechos derivados de su grupo profesional y, en su caso, comunicándolo a los Representantes Legales de los Trabajadores.

En lo no dispuesto en el presente artículo será de aplicación con carácter supletorio el Art. 39 del vigente Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por el Art. 10 del Real Decreto Legislativo 3/2012, de 10 de febrero o Ley Parlamentaria de convalidación del mismo.

**ARTÍCULO 23º.- DEL FINIQUITO.-** Según lo establecido en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, con ocasión de la extinción del contrato de trabajo, al comunicar a los trabajadores o a las Trabajadora la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, podrán solicitar la presencia de un o una representante legal (Delegado de personal o Miembro del Comité de Empresa, en su caso) en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el derecho de su firma en presencia de uno o una de dichos representantes, o bien que el trabajador o trabajadora no ha hecho uso de esa posibilidad. La firma por parte del trabajador, no supone conformidad con el mismo.

## **CAPITULO VI.-JORNADA, HORAS EXTRAS, VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS, AYUDAS Y COMPENSACIONES, ETC.**

### **Sección 1ª- Jornada**

**ARTÍCULO 24º- JORNADA.-** La jornada máxima laboral anual se establece en 1.752 horas anuales ordinarias de trabajo efectivo, equivalentes en cada uno de los casos a una jornada de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo anual, adaptando la distribución del 10% de las horas anuales de prestación de servicio a las épocas, del año que sus necesidades productivas son mayores

En las contrataciones a tiempo parcial o duración inferior al año, el máximo de jornada laboral anual, se reducirá proporcionalmente.

En jornada continuada que exceda de cinco horas, se establece un descanso de 20 minutos de los que cinco minutos, se considerarán tiempo efectivo de trabajo.

**ARTÍCULO 25º.- DESCANSO SEMANAL.-** Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, de día y medio ininterrumpidos.

La duración del descanso semanal de los trabajadores menores de 18 años, debe ser, como mínimo, de dos días ininterrumpidos, de conformidad con lo previsto en el Art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Queda facultada la Comisión Paritaria para entender en los casos que, a instancias de alguna de las partes firmantes, le sean sometidos en esta materia. La decisión de la Comisión Paritaria será vinculante y ejecutiva.

Lo pactado en este artículo se debe sobrentender que es sin perjuicio del derecho de la empresa a modificar las condiciones de trabajo en la forma y de acuerdo con lo previsto en el artículo 41 ET.

### **Sección 2ª- Horas extraordinarias**

**ARTÍCULO 26º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-** Se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.1) del Estatuto de los Trabajadores y cotizarán con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

### **Sección 3ª- Vacaciones y Permisos**

**ARTÍCULO 27º.- VACACIONES.-** Todos los trabajadores incluidos o trabajadoras incluidas en el presente Convenio, disfrutarán anualmente de un período retribuido de vacaciones de 31 días naturales.

Si el inicio de las vacaciones coincide en día festivo, éste no se computará a dichos efectos. Si la coincidencia es con el descanso semanal se





entenderán iniciadas las vacaciones el día siguiente al de su descanso.

Se computará como periodo de servicios las ausencias del trabajo derivadas de procesos de incapacidad temporal

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan de vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las mismas.

**ARTÍCULO 28º.- FESTIVOS.-** El trabajo efectivo en días festivos tendrán un incremento remunerativo del 150 por ciento.

**ARTÍCULO 29º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.-** El trabajador o la trabajadora de las empresas afectadas por este Convenio, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento de hijo o hija o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho conviviente. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla donde se hallare ubicado el centro de trabajo, el permiso será de 5 días.
- c) Traslado de domicilio: Un día.
- d) El trabajador o trabajadora, avisando con la antelación suficiente y posible, tendrá derecho, por el tiempo mínimo necesario y con un máximo de tres horas, a disfrutar de un permiso retribuido para acudir a consulta médica, justificándolo mediante volante médico del IBSALUT u Organismo que lo sustituya.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Para realizar funciones de representación de personal en los términos establecidos en este convenio.
- g) Reducción de jornada por motivos familiares. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de catorce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador o trabajadora volverá a su jornada ordinaria, previa solicitud, que deberá hacerse con quince días de antelación.

h) Los trabajadores y las trabajadoras, tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia, tanto natural como artificial, de su hija o hijo menor de un año. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Las trabajadoras afectadas por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses tendrán la posibilidad de acumular la totalidad de dicha reducción horaria al descanso por maternidad, que se verá prolongado para las de tiempo completo en tres semanas. No obstante lo anterior, no será acumulable con la situación de excedencia.

#### Sección 4ª- Reserva de puestos de trabajo y excedencias

**ARTÍCULO 30º- EXCEDENCIA POR MATERNIDAD/ PATERNIDAD O CUIDADO DE FAMILIARES.-** Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia especial con reserva de puesto de trabajo y garantía de reincorporación previo aviso, cuando el motivo de la misma sea atender al cuidado personal y directo de hijos menores de cuatro años, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Dicha situación de excedencia no podrá exceder de cuatro años y se extinguirá, en cualquier caso, al cumplir el hijo o la hija los cuatro años de edad. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.





También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores o trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador o la trabajadora podrán dejar sin efecto la situación de excedencia prevista en este apartado al objeto de anticipar su reincorporación a su puesto de trabajo, sin necesidad de agotar el período para el que hubiera solicitado la excedencia, previa comunicación por escrito a la empresa en el plazo de un mes de antelación.

Lo dispuesto en el presente artículo, se entiende sin perjuicio de lo que establece el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el tiempo de excedencia solicitado es inferior al plazo máximo previsto en este artículo, se podrá solicitar una o varias prórrogas, hasta agotar el período máximo establecido.

Las trabajadoras/es que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, tendrán derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de un mínimo de 4 meses y un máximo de 4 años.

En lo demás se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

**ARTÍCULO 31º.- EXCEDENCIA POR CARGOS SINDICALES.-** Los trabajadores o las trabajadoras que ostenten un cargo electivo a nivel insular, provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

- a) Obligación por parte del trabajador o trabajadora, de preavisar mediante escrito a la empresa con un mes de antelación antes de la solicitud de la excedencia así como con un mes antes del cese en la misma.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho al puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) Al finalizar la excedencia y siempre que el reingreso sea solicitado por el trabajador o trabajadora con la indicada antelación, las empresas vendrán obligadas a su inmediata admisión en su antiguo puesto de trabajo, quedando la empresa en facultad para rescindir sin indemnización alguna el contrato del trabajador contratado o trabajadora contratada interinamente para cubrir la vacante producida por el o la excedente.

**ARTÍCULO 32º.- EXCEDENCIA EXTRAORDINARIA POR FALLECIMIENTO.-** En el caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador o trabajadora, o de la persona con quien conviva como pareja, pareja de hecho legalmente constituida, quedando algún hijo o hija menor de 14 años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida y, por tanto, será baja en la Seguridad Social por todo el tiempo de duración de la misma, aunque sí será computable a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia, que deberá ser justificada, tendrá una duración máxima de treinta días naturales, contados a partir del segundo o quinto día, según proceda, del fallecimiento y deberá ser solicitada al empresario por el beneficiario o la beneficiaria mediante el correspondiente escrito, en el que deberá concretarse la fecha de incorporación a su puesto de trabajo.

**ARTÍCULO 33º.- MATERNIDAD Y PATERNIDAD.-**

1.- A efectos de la prestación por maternidad, se considerarán situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento previo durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el número 4 del art. 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo octavo del artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, y respecto de la prestación económica se regirá por los artículos 179 y 185 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y demás normas de concordante de aplicación, quedando el empresario o empresaria exonerado o exonerada del abono de las prestaciones económicas en régimen de pago delegado.

2.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.- En los supuestos de nacimiento de hija o hijo, adopción o acogimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de desarrollo.

**ARTÍCULO 34º.- UNIFORMIDAD.-** Las empresas podrán implementar el uso de uniformes con carácter obligatorio a sus trabajadores y





para ello tendrán que facilitar a los trabajadores 2 uniformes que serán entregados al inicio de la relación laboral. La Empresa estará obligada a irlos sustituyendo por otros nuevos, en función del desgaste de las prendas.

Cuando en la Evaluación de Riesgos de los puestos de trabajo se especifique el uso obligatorio de calzado de seguridad, la Empresa estará obligada a entregarlos y sustituirlos en función del desgaste de los mismos.

**ARTÍCULO 35º.- COMPLEMENTO A LA BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.-**

Los trabajadores o trabajadoras de baja por accidente laboral, ocurrido durante el horario de trabajo, percibirán a partir del primer día en dicha situación y por un plazo máximo de cuatro meses, con cargo a la empresa, el cien por cien del promedio de las cantidades salariales realmente percibidas por todos los conceptos dentro de los últimos doce meses anteriores a la baja o, en su caso, la parte proporcional de los meses trabajados de no alcanzar dicho período.

A los efectos previstos en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores o trabajadoras, quedan obligados a poner en conocimiento de las empresas, en tiempo y forma, el domicilio exacto en el cual se pueda verificar el estado de enfermedad o accidente. En el supuesto que el trabajador o trabajadora no procediera a facilitar dicho dato o lo facilitase de forma inexacta por causa imputable al trabajador o trabajadora, no tendrá derecho a complemento ni diferencia a cargo de la empresa.

**ARTÍCULO 36º.- INDEMNIZACION POR EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.-**

Se establece una compensación indemnizatoria cuando el trabajador opte por extinguir su contrato de trabajo, siempre y cuando se haya mantenido vinculado a la misma empresa durante el tiempo de servicios que más abajo se indica y cuente con alguna de las edades que se citan a continuación:

La cuantía de la indemnización comprenderá la mensualidad correspondiente al salario base según categoría profesional, en su caso, la antigüedad adquirida “ad personam” y la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias previstas en el convenio colectivo.

**Edad del Trabajador**

<b>Años de servicio en la empresa</b>	60	61	62	63	64	65	66	67
	Años	años	años	años	años	años	año	años
20 o mas	12	11	10	9	7	5	4	3
18 o mas	11	10	9	8	6	4	3	2
16 o mas	10	9	8	7	5	3	2	1
14 o mas	9	8	7	6	4	2	1	1

Cuando se trate de trabajadores fijos discontinuos, a los efectos de computar la indemnización que proceda, nueve meses o más de servicio equivaldrá a doce meses y se computará como un año completo a efectos indemnizatorios. En todo caso, las equivalencias que se apliquen nunca podrán suponer un mejor cómputo que si se tratara de un trabajador fijo ordinario.

La edad máxima para percibir la compensación será la de sesenta y siete años, siempre y cuando al cumplimiento de dicha edad se hubiera cubierto el periodo de carencia necesario y se cumplieran los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. En caso contrario, dicha edad máxima para percibir la compensación se entenderá prolongada hasta el momento en que se alcance el derecho a dicha pensión.

Para el cálculo de las mensualidades resultantes se tomarán en cuenta, única y exclusivamente, los salarios establecidos en el presente convenio, no computando en ningún caso otras mejoras retributivas que haya venido abonando o decida abonar el empresario, tanto consolidables como no.

El trabajador que desee cesar voluntariamente al servicio de la empresa y acogerse a la indemnización establecida, deberá comunicarlo por escrito con, al menos, tres meses de antelación.

**PERIODO TRANSITORIO:** Se establece que durante los dos primeros años de vigencia del convenio, las cuantías indemnizatorias explicitadas en el cuadro anterior, se reducirán a la mitad.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/125/1018794





**CAPITULO VIII.- INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.**

**ARTÍCULO 37º.- INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN DE CONDICIONES DE TRABAJO.-** En los supuestos de inaplicación del régimen de condiciones de trabajo, reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y para el caso que el período de consultas previsto en el mismo hubiese finalizado sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzase un acuerdo, las partes recurrirán al procedimiento de mediación establecido en el II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del “Tribunal D’ Arbitratge i Mediació de les Illes Balears” (TAMIB). En el caso que no se llegara a un acuerdo en trámite de mediación, las partes someterán sus discrepancias a un Arbitraje vinculante, regulado en el II Acuerdo citado, en cuyo caso el Laudo Arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme el procedimiento y sobre la base de motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

**DERECHOS COLECTIVOS. DERECHOS Y SECCIONES SINDICALES.**

**ARTÍCULO 38º.- DERECHOS SINDICALES.-** Los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

**ARTÍCULO 39º.- FACULTADES DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.-** Las facultades de los Delegados de Personal, del Comité de Empresa y/o de centros de trabajo serán las que regule la ley vigente.

**ARTÍCULO 40º.- SECCIONES SINDICALES.-** En aquellas empresas con plantilla que exceda de 50 trabajadores o trabajadoras y respecto de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo, que posean en la misma una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado o Delegada que, necesariamente, deberá ser trabajador activo o trabajadora activa de la misma.

El Delegado o Delegada de la Sección Sindical de la empresa contará con los siguientes derechos:

- a) Convocar asambleas de su Sindicato en el Centro de Trabajo y fuera de las horas de trabajo, con el solo requisito de comunicar a la empresa con 48 horas de antelación la fecha de celebración de la reunión. En ningún caso, podrá celebrarse nueva asamblea sin haber transcurrido dos meses desde la anterior.
- b) Disponer de un tablón de anuncios en el que se podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas previamente a la empresa.
- c) Disponer del crédito de horas mensuales retribuidas concedidas a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa para el supuesto de que no concurren en él o ella la condición de Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa.

**ARTÍCULO 41º.- CUOTAS SINDICALES.-** Las empresas descontarán la cuota sindical de la nómina de los trabajadores o trabajadoras si así lo pidieran éstos o estas mediante escrito, e ingresarán dicho importe en la cuenta corriente que señale la Central o Sindicato correspondiente. Para poderse acoger a esta modalidad recaudatoria, será preciso que el número de afiliados o afiliadas a la Central a la que pertenezcan los interesados o interesadas represente, como mínimo, un 10 por 100 de la plantilla.

**ARTÍCULO 42º.- DE LOS REPRESENTANTES DE LAS CENTRALES SINDICALES.-** Los o las representantes de las Centrales Sindicales que acrediten documentalmente tener más del 20 por 100 de representantes en el sector afectado por este Convenio, podrán visitar las empresas donde existan Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales pertenecientes a su Central, para tratar de dar solución a los problemas de carácter laboral que puedan presentarse en el seno de dichas empresas.

Los o las representantes sindicales firmantes de este Convenio en el sector podrán realizar su actividad en las empresas afectadas por el presente Convenio con plenas garantías.

**ARTÍCULO 43º.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.-**

Protección de la Maternidad y Lactancia por riesgos derivados del trabajo.

Las evaluaciones de riesgos deberán comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras





en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto, o de la lactancia natural en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, adoptando, en su caso, las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del instituto nacional de la seguridad social o de las mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación a su puesto anterior.

Aun aplicando las reglas señaladas en el anterior párrafo, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese posible técnica u organizativamente o no pueda de forma justificada, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado. Asimismo, estas condiciones serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la mutua de accidentados si procediera.

#### **ARTÍCULO 44º.- SALUD LABORAL.-**

En materia de prevención de riesgos laborales se estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995,3053) de Prevención de Riesgos Laborales

#### **ARTÍCULO 45º.- TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.-**

1.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio. Además de modificación del período vacacional.

2.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3.- El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por período de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Dicha situación, será computable a efectos de antigüedad.

4.- El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, sin necesidad de preaviso alguno.

5.- A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6.- Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal





por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre.

**ARTÍCULO 46º.- Acoso moral y psicológico en el trabajo.-**

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la relevancia que está tomando el problema del acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, así pues, conscientes de la importancia del problema, ambas partes acuerdan que, en el seno de las Empresas, se tomaran cuantas medidas sean necesarias para su prevención y erradicación

**IGUALDAD EN EL TRABAJO.**

**CAPÍTULO IX. Medidas específicas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

**ARTÍCULO 47º.- Declaración de igualdad.-**

La representación en las diferentes comisiones y órganos colegiados de las empresas, se intentará ajustar al principio de composición paritaria de ambos sexos.

**ARTÍCULO 48º.- Medidas de igualdad.-**

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán negociar medidas destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica número 3/2007, de 22 de marzo (RCL 2007, 586 ), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, deberán negociar y, en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores un plan de igualdad en los términos establecidos en la referida Ley Orgánica que deberán implantar en las mismas. En el resto de las empresas la elaboración e implantación de dicho plan tiene el carácter de voluntario.

**ARTÍCULO 49º.- Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.-**

La igualdad y no discriminación por razón de sexo contemplada en el artículo 14 de la Constitución y desarrollada por la Ley Orgánica número 3/2007, de 22 de marzo ( RCL 2007, 586 ) , constituyen unos valores esenciales en el marco de este Convenio. A tales efectos se establece el siguiente protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

La trabajadora o trabajador que fuese objeto de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, tiene derecho a formular la denuncia de la situación a su Jefe inmediato, a la Dirección de la Empresa o a la representación legal de los trabajadores, caso de existir en la Empresa.

La denuncia es aconsejable que precise con la mayor exactitud la situación producida, las personas intervinientes y la concreción de fechas y momentos.

Todo trabajador que tenga conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo está facultado para efectuar también dicha denuncia en los términos expuestos en los párrafos precedentes.

El Jefe inmediato o el representante de los trabajadores en la Empresa, caso de existir, que reciba la denuncia deberá ponerlo en conocimiento, a la mayor brevedad posible, de la Dirección de la Empresa, quién a la vista de las circunstancias concurrentes podrá acordar, si lo considera necesario, la suspensión de empleo, por un plazo máximo de ocho días laborables, del presunto autor o su acoplamiento en otro departamento para que no pueda tener relación con su presunta víctima, sin que ninguna de estas medidas puedan considerarse como sanción laboral.

Acreditada la denuncia, el Director de la Empresa adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar por parte de quién se considere legitimado para ello.

**TITULO TERCERO**

**Interpretación, Vigilancia y Seguimiento de Convenio**

**ARTÍCULO 50º.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN y VIGILANCIA.-** De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3.e) del vigente Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una comisión paritaria del Convenio. La Comisión Paritaria, se reunirá dentro de los 15 días siguientes al de la publicación del Convenio en el BOIB, en cuya reunión quedarán designados sus miembros, estableciéndose el programa de trabajo, frecuencia de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.







Toda duda, cuestión o divergencia que surja con motivo de la interpretación del presente Convenio, será sometida a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. Dicha Comisión estará constituida por tres miembros en representación de la Associació de Gremi de Tintorers i Bugaders de Illes Balears), uno por parte de PIME-Menorca, cuatro miembros en representación de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT-Baleares).

Al principio de cada reunión, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, las personas que deban actuar de Moderador y Secretario de Actas. A las reuniones que celebre la Comisión podrán asistir con voz, pero sin voto, los expertos o expertas que las partes crean convenientes.

Además, la Comisión intervendrá en todos aquellos asuntos atribuidos expresamente a la misma en el presente Convenio.

A petición de cualquiera de las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo, la Comisión deberá reunirse dentro de los 15 días siguientes a la fecha de recepción de dicha petición.

Toda petición será dirigida a través de alguna organización firmante del Convenio, al domicilio social de esta Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo del Comercio de les Illes Balears, cuyo domicilio y sede de reuniones queda fijada en los locales del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), sito en 07003-Palma, Avda. Comte de Sallent, 11 – 2ª planta, teléfono 971 76 35 45 y fax 971 76 35 46.

**ARTÍCULO 51º.- TAMIB.-** Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005.

La solución de los conflictos colectivos así como los de aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo y cualquier otro conflicto individual que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del Convenio, a sus procedimientos.

**DISPOSICION ADICIONAL 1ª.-** En el supuesto que el presente Convenio Colectivo fuere objeto de impugnación colectiva por cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Negociadora y el Tribunal competente declarase nulo cualquiera de los artículos del Convenio, se pacta expresamente que la nulidad de un artículo, no supondrá la pérdida de vigencia de todos aquellos otros que no resulten incompatibles

**DISPOSICION ADICIONAL 2ª.- CONCURRENCIA DE CONVENIOS.-** Si alguna o algunas actividades comerciales de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, se vieran afectadas también por otro Convenio de igual o superior ámbito territorial, las empresas y trabajadores o trabajadoras de las mismas se registrarán, en un todo y con exclusividad, por lo dispuesto en el presente Convenio.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA I:** Los atrasos salariales devengados por la aplicación del presente Convenio Colectivo deberán ser satisfechos por las empresas a sus trabajadores o trabajadoras, como máximo, dentro de los tres meses siguiente a su firma, con su consiguiente cotización a la Seguridad Social dentro del mes siguiente al de hacerse efectivos.

**DISPOSICION DEROGATORIA.-** A la entrada en vigor del presente Convenio, queda derogado el precedente y todos los anteriores al mismo, todo ello de acuerdo con el Art. 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

**ANEXO I**  
**TABLAS SALARIALES**

**Tabla Salarial Convenio Lavanderías 2018**

	<b>Sueldo Base</b>	<b>Asistencia</b>	<b>Antigüedad</b>
<b>Grupo 1: Directivo</b>			
Director	1.059,10	31,20	74,14
Encargado general	1.059,10	31,20	74,14
Director Comercial	1.059,10	31,20	74,14
<b>Grupo 2: Mandos intermedios</b>			





Comercial	939,45	31,20	65,76
Jefe administrativo	939,45	31,20	65,76
Jefe de mantenimiento	886,07	31,20	62,02
Jefe de planta	886,07	31,20	62,02
Jefe de sección	886,07	31,20	62,02
Grupo 3: Técnicos			
Técnico	885,72	31,20	62,00
Oficial administrativo	823,82	31,20	57,67
Oficial de mantenimiento	842,80	31,20	59,00
Grupo 4: Personal especialista			
Conductor/a	842,80	31,20	59,00
Oficial 1ª planta	842,80	31,20	59,00
Oficial 2ª planta	819,65	31,20	57,38
Especialista	788,84	31,20	55,22
Grupo 5: Auxiliares			
Auxiliar administrativo	765,33	31,20	53,57
Auxiliar mantenimiento	765,33	31,20	53,57
Auxiliar de servicios	765,33	31,20	53,57
Peón	765,33	31,20	53,57

**Tabla Salarial Convenio Lavanderías 2019**

3%

	Sueldo Base	Asistencia	Antigüedad
Grupo 1: Directivo			
Director	1.090,87	32,14	76,36
Encargado general	1.090,87	32,14	76,36
Director Comercial	1.090,87	32,14	76,36
Grupo 2: Mandos intermedios			
Comercial	967,63	32,14	67,73
Jefe administrativo	967,63	32,14	67,73
Jefe de mantenimiento	912,65	32,14	63,89
Jefe de planta	912,65	32,14	63,89
Jefe de sección	912,65	32,14	63,89
Grupo 3: Técnicos			

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/125/1018794





Técnico	912,29	32,14	63,86
Oficial administrativo	848,53	32,14	59,40
Oficial de mantenimiento	868,08	32,14	60,77
Grupo 4: Personal especialista			
Conductor/a	868,08	32,14	60,77
Oficial 1ª planta	868,08	32,14	60,77
Oficial 2ª planta	844,24	32,14	59,10
Especialista	812,51	32,14	56,88
Grupo 5: Auxiliares			
Auxiliar administrativo	788,29	32,14	55,18
Auxiliar mantenimiento	788,29	32,14	55,18
Auxiliar de servicios	788,29	32,14	55,18
Peón	788,29	32,14	55,18

**Tabla Salarial Convenio Lavanderías 2020**

2,5%

	Sueldo Base	Asistencia	Antigüedad
Grupo 1: Directivo			
Director	1.118,14	32,94	78,27
Encargado general	1.118,14	32,94	78,27
Director Comercial	1.118,14	32,94	78,27
Grupo 2: Mandos intermedios			
Comercial	991,82	32,94	69,43
Jefe administrativo	991,82	32,94	69,43
Jefe de mantenimiento	935,47	32,94	65,48
Jefe de Planta	935,47	32,94	65,48
Jefe de sección	935,47	32,94	65,48
Grupo 3: Técnicos			
Técnico	935,10	32,94	65,46
Oficial administrativo	869,75	32,94	60,88
Oficial de mantenimiento	889,79	32,94	62,29
Grupo 4: Personal especialista			
Conductor/a	889,79	32,94	62,29
Oficial 1ª planta	889,79	32,94	62,29

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/125/1018794





Oficial 2ª planta	865,35	32,94	60,57
Especialista	832,82	32,94	58,30
Grupo 5: Auxiliares			
Auxiliar administrativo	808,00	32,94	56,56
Auxiliar mantenimiento	808,00	32,94	56,56
Auxiliar de servicios	808,00	32,94	56,56
Peón	808,00	32,94	56,56

Tabla Salarial Convenio Lavanderías 2021			2,0%
	Sueldo Base	Asistencia	Antigüedad
Grupo 1: Directivo			
Director	1.140,51	33,60	79,84
Encargado general	1.140,51	33,60	79,84
Director Comercial	1.140,51	33,60	79,84
Grupo 2: Mandos intermedios			
Comercial	1.011,66	33,60	70,82
Jefe administrativo	1.011,66	33,60	70,82
Jefe de mantenimiento	954,18	33,60	66,79
Jefe de planta	954,18	33,60	66,79
Jefe de sección	954,18	33,60	66,79
Grupo 3: Técnicos			
Técnico	953,80	33,60	66,77
Oficial administrativo	887,14	33,60	62,10
Oficial de mantenimiento	907,58	33,60	63,53
Grupo 4: Personal especialista			
Conductor/a	907,58	33,60	63,53
Oficial 1ª planta	907,58	33,60	63,53
Oficial 2ª planta	882,65	33,60	61,79
Especialista	849,47	33,60	59,46
Grupo 5: Auxiliares			
Auxiliar administrativo	824,16	33,60	57,69
Auxiliar mantenimiento	824,16	33,60	57,69
Auxiliar de servicios	824,16	33,60	57,69

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/125/1018794





Peón	824,16	33,60	57,69
------	--------	-------	-------

**ANEXO II**

**LLAMAMIENTO TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y COMUNICACION A LA OFICINA DE EMPLEO**

(Art. 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de Abril y artículo 12 Convenio Colectivo de Tintorerías y Lavanderías de Baleares).

EMPRESA:

Denominación Social:

D.N.I., CIF ó NIE nº:

de la Empresa:

Actividad:

Domicilio y localidad:

Número de cuenta de cotización S.S. Empresa:

Nombre y domicilio del centro de trabajo:

Número de cuenta de cotización S.S. Empresa, si se trata de distinta Provincia o Comunidad Autónoma:

A efectos de realizar el llamamiento y, en su caso, garantizando la ocupación prevista en el Convenio Colectivo de Tintorerías y Lavanderías de Baleares, comunica al trabajador

TRABAJADOR:

Nombre y apellidos:

Número de afiliación a la S.S.:

Fecha nacimiento D.N.I. nº Domicilio y localidad

Que, teniendo Vd. la condición de trabajador fijo discontinuo de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios:

El día..... Hasta el día.....

Fecha, esta última, en la que está previsto concluyan las actividades para las que ha sido contratado. OBSERVACIONES:

**ANEXO III**

**COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DETRABAJO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS**

En.....a.....de.....de 20.....

Señor(a):

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el número 5, del artículo 1º, del Real Decreto 625/1985, de 2 de Abril, le comunicamos que el próximo día....., quedará interrumpida la ejecución de su contrato como fija discontinua o fijo discontinuo, por haber concluido el período de actividad para el que fue ocupado u ocupada, sin perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular,

LA EMPRESA El Trabajador/a

Recibí el duplicado



(Fecha y firma)

**PARTES SIGNATARIAS:**

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL	REPRESENTACIÓN SINDICAL
Gremio de Tintorerías y Lavanderías de Illes Balears	Por FeSMC-UGT-Baleares
PIME MENORCA.	

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/125/1018794>

